

ANALISIS KEMAMPUAN, DISIPLIN, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI PENGUASAAN TEKNOLOGI DI KANTOR KECAMATAN MAKASSAR KOTA MAKASSAR

Analysis of Work Ability, Work Discipline, and Employee Work Motivation on Employee Performance through Technology Mastery at Makassar District Office Makassar City

Muhammad Qadafi Zulkarnain^{1*}, Hasanuddin Remmang², Lukman Setiawan²

¹Magister Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

²Program Studi Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*Email: muhammadfahrimarzuki792@gmail.com

Diterima: 22 Februari 2023/Disetujui: 30 Juni 2023

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi, dan menganalisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan data primer melalui survei sebanyak 63 pegawai sebagai sampel dari seluruh jumlah Pegawai sebanyak 75 orang, survei dilakukan selama 2 (dua) bulan yaitu Mei s.d Juni 2022. Data dianalisis dengan menggunakan program SmartPLS melalui penguasaan teknologi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai, (2) kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui penguasaan teknologi.

Kata Kunci: Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pengujian Teknologi, Kinerja

ABSTRACT

This research aims to: (1) analyze the direct influence of work ability, work discipline, and work motivation on performance, (2) analyze the direct influence of work ability, work discipline, and work motivation on mastery of technology, (3) analyze the indirect effect work ability, work discipline, and work motivation on performance. This study uses primary data through a survey of 63 employees as a sample of the total number of employees as many as 75 people, the survey was conducted for 2 (two) months, from May to June 2022. The data were analyzed using the SmartPLS program through mastery of technology. The results showed that: (1) work ability, work discipline and work motivation had a direct effect on employee performance, (2) work ability, work discipline, and work motivation had an indirect effect on employee performance through mastery of technology.

Keywords: Work Capacity, Work Competence, Public Service, Performance

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan jika pengelolaannya dijalankan secara tepat dan sesuai visi dan misi organisasi. Dalam peranan sumber daya manusia terdapat persoalan yang paling mendasar yaitu semakin pentingnya sumber daya manusia dalam pengembangan dan

penerapan strategi untuk mengatasi berbagai macam kelemahan dan memanfaatkan peluang yang ada. hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- asing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika,

(Sutrisno, 2010; Prawirosentoro; 2010, Miner, 1999). Dilihat dari perspektif pemerintahan, fenomena tersebut memerlukan kualitas pegawai pemerintah dalam rangka menjamin penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan secara menyeluruh dan berkelanjutan, sesuai dengan tuntutan masyarakat demi mencapai suatu citra pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Mengingat bahwa tugas-tugas penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan begitu kompleks, oleh karena itu telah dilakukan penataan kelembagaan maupun pelaksanaan tugas-tugas masing-masing pegawai baik di pusat maupun di daerah. (Hasibuan, 2002; Simamora, 1995). Pelaksanaan pembangunan yang demikian pesat tidak akan mencapai hasil yang diharapkan tanpa didukung oleh pengawasan yang efektif, dan bahkan cenderung memberikan peluang timbulnya kebocoran dan berbagai jenis penyimpangan penggunaan sumber daya yang dapat merugikan keuangan negara ketidakefisienan dan pada gilirannya menghambat proses pencapaian tujuan pembangunan nasional. enilaian kinerja birokrasi public tidak cukup dilakukan dengan menggunakan indikator yang melekat pada birokrasi itu, seperti efisiensi dan efektifitas, tetapi juga harus dilihat dari indikator-indikator yang melekat pada pengguna jasa, seperti kepuasan pengguna jasa, akuntabilitas dan responsibilitas, (Dwiyanto, 2006; Brotohardjo, 2003; Robbins, 1996). Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan dalam memotivasi pegawai, dalam meningkatkan kinerja tidaklah tergantung hanya pada besarnya gaji atau bonus semata tetapi haruslah dilakukan dengan mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam melakukan pekerjaannya.

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk menganalisis pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja, menganalisis pengaruh langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi, dan menganalisis pengaruh tidak langsung kemampuan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

2. METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan melihat pendekatan yang diambil adalah indicator dari kemampuan kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, penguasaan teknologi dan kinerja pegawai dengan menggunakan alat ukur statistic dan uji validitas dan reabilitas. Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. dengan waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini direncanakan selama 2 (dua) bulan mulai Mei sampai dengan Juli 2022. Adapun sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder dengan metode pengumpulan datanya melalui obeservasi, wawancara,

dokumenstasi, dan kuesioner. Populasi dalam pebelitian ini 63 orang dengan sampel dalam penelitian sebanyak 63 orang yang sekaligus responden dalam penelitian. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis SEM dengan alat analisis SmartPLS. Pengujian *Goodness of Fit* menggunakan nilai *predictive-relevance* (Q^2) ; $Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2)(1 - R_3^2)$, dengan model indikator refleksif dapat dituliskan persamaannya adalah $x = \Lambda_x \xi + \varepsilon_x$, $y = \Lambda_y \eta + \varepsilon_y$. Model indikator formatif persamaannya dapat dituliskan sebagai berikut: $\xi = \Pi_\xi x + \delta_x$, $\eta = \Pi_\eta y + \delta_y$.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 1 dibawah ini.

Tabel 1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Percentase (%)
1.	Laki-laki	35	55,56
2.	Perempuan	28	44,44
	Jumlah	62	100,00

Sumber Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa jenis kelamin laki-laki yang mendominasi pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar, yaitu 35 orang atau 55,56% dari 63 orang jumlah keseluruhan pegawai jenis kelamin perempuan sebanyak 28 orang atau 44,44% dari jumlah keseluruhan pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar.

Tabel 2
Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Percentase (%)
1.	SLTA	11	17,46
2.	Diploma	9	14,29
3.	Sarjana	37	58,73
4.	Magister	6	9,52
	Jumlah	63	100,00

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari Tabel 2. tersebut di atas diketahui bahwa latar belakang pendidikan formal pegawai di Kantor Kecamatan Makassar Kota Makassar. diklasifikasikan dalam 4 (empat) tingkatan yaitu SLTA, Diploma, Sarjana, dan Magister dimana tingkatan yang terbanyak adalah tingkatan Sarjana yakni 37 orang atau 58,73% dari jumlah responden yang mengisi kuesioner sebesar 63 orang responden. Sedangkan tingkatan SMA terdapat 11 orang atau 17,46% dan tingkatan Diploma terdapat 9 orang atau 14,29% dan Magister terdapat 6 orang atau 9,52% dari jumlah responden sebanyak 63 orang.

Tabel 3
Statistika Deskriptif

Variabel	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kemampuan Kerja	2.41	4.50	3.49	0.45
Disiplin Kerja	2.41	4.50	3.49	0.45
Motivasi Kerja	2.00	5.00	3.45	0.74
Penguasaan Teknologi	2.25	4.88	3.51	0.67
Kinerja	2.38	4.75	3.54	0.53

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3. tersebut diatas dapat dilihat bahwa 63 sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini, variabel kapasitas kerja dan kompetensi kerja merupakan variabel independen mempunyai nilai minimum 2.41 dan maksimum 4.5 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.49 artinya bahwa kemampuan kerja kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja, apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel X sebanyak 16 item akan menghasilkan 3.49 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap kemampuan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kategori tinggi (rata-rata anatara 3.41 – 4.20)

Penguasaan Teknologi (Y1) merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2 dan maksimum 5 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.45 artinya bahwa penguasaan teknologi apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y2 sebanyak 6 item akan menghasilkan 3.45 yang mendekati 4 dimana berarti

rata – rata respon responden terhadap penguasaan teknologi dengan kategori tinggi (rata-rata anatara 3.41 – 4.20)

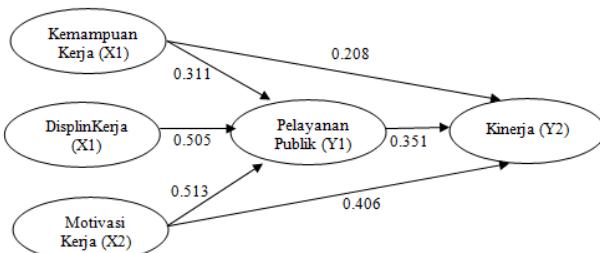
Kinerja merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2.25 dan maksimum 4.88 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.51 artinya bahwa Kinerja, apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y2 sebanyak 8 item akan menghasilkan 3.51 mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap kinerja dengan kategori tinggi (rata-rata anatara 3.41 – 4.20).

Kinerja merupakan variabel yang mempunyai nilai minimum 2.38 dan maksimum 4.75 merupakan rata-rata dari nilai skala jawaban serta nilai rata – rata sebesar 3.54 artinya bahwa kinerja apabila dibagikan dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner mengenai variabel Y2 sebanyak 16 item akan menghasilkan 3.54 yang mendekati 4 dimana berarti rata – rata respon responden terhadap Kinerja dengan kategori tinggi (rata-rata anatara 3.41 – 4.20).

Tabel 4.
Hasil Pengujian Hipotesis Inner Model dalam SmartPLS

Hubungan	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
Kompetensi Kerja (X1) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.311	<0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.505	<0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X3) → Penguasaan Teknologi (Y1)	0.513	0.050	Signifikan
Kompetensi Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.208	<0.001	Signifikan
Disiplin Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.351	<0.001	Signifikan
Motivasi Kerja (X1) → Kinerja (Y2)	0.406	<0.001	Signifikan

Sumber: Data Diolah, 2022



Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis dalam Inner Model SmartPLS

Berdasarkan pengujian analisa SmartPLS pada tabel dan grafik, pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi,

diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kemampuan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan Teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kompetensi Kerja terhadap Penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap Penguasaan teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif,

mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Kompetensi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Penguasaan teknologi.

b. Pembahasan

1) Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja

Pada pengujian pengaruh langsung antara Kemampuan Kerja terhadap Kinerja, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar 0.050. Karena p-value sama dengan 0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi Kerja terhadap kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Kemampuan Kerja akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Hal ini sejalan dengan Sunarso (2010) bahwa kemampuan kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sejalan dengan hal itu putra (2002) mengatakan ada 4 indikator dalam beban kerja yaitu: 1) Target yang Harus Dicapai: Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan

Pekerjaannya. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. 2) Kondisi Pekerjaan: Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat penggerjaan barang, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan. 3) Penggunaan Waktu: Kerja Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu

lingkaran, atau waktu baku atau dasar). 4) Standar Pekerjaan: Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. Cain (2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuatifikasi biaya mental (mental cost) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kodisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

Secara sintetis, kemampuan kerja sepertinya tidak menciptakan efek signifikan pada kinerja karena budaya masyarakat khusus dari organisasi pemerintahan daerah, seperti prestasi kerja dan status sosial (Marsh, 2013). Namun, kapasitas kerja memainkan peran anteseden dalam kinerja, menghasilkan efek signifikan pada kinerja. Demikian hal juga yang terjadi pada isntansi pemerintah daerah pengaruh kapsitas kerja terhadap kinerja pengaruhnya sangat rendah hal ini ditunjukkan bahwa karakteristik budaya pada intansi pemerintahan daerah, para pejabat struktural yang bisa mengelola pekerjaan dan

hasil kerja yang sangat dihargai, hal ini ditunjukkan bahwa status sosio-ekonomi dan identitas profesional mereka yang tinggi. Namun, gaya berpikir dan perilaku mereka tidak dapat dielakkan dipengaruhi oleh kapasitas kerja seperti manusia lainnya.

2) Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Disiplin Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.351, dengan p-value sebesar <0.001. Karena p-value <0.05, maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Disiplin Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Disiplin Kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Disiplin Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar.

Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2005) bahwa kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankanpadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Disiplin kerja sebagai kemampuan dari seorang individual yang ditunjukkan dengan kinerja baik dalam jabatan atau pekerjaannya. Disiplin kerja itu kumpulan dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja atau keadaan atau kualitas yang memadai atau sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu. Hal ini mengartikan bahwa Pertama, disiplin merupakan kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, dan perilaku untuk meningkatkan kinerja. Kedua, indikator kuat tentang kompetensi disini adalah peningkatan kinerja sampai pada tingkat baik atau sangat baik. Ketiga, kombinasi dan perilaku adalah modal untuk menghasilkan kinerja.

Fakta lain dikemukakan oleh Sinungan (2005) yang menyatakan bahwa Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan – peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja merupakan segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Fakta empirik juga atas temuan Nitisemito (1996) mengatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurut pendapat Handoko (dalam Wirawan, 1994) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Siswanto (dalam Wahyuningrum, 2008) mengemukakan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak

menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

3) Motivasi Kerja Terhadap Pelayanan Publik

Motivasi Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.406, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Artinya, semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi Motivasi Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi Motivasi Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi kinerja. Artinya secara empirik bahwa Motivasi Kerja berimplikasi terhadap kinerja pada Kantor Kecamatan Kota Makassar. Temuan ini sejalan dengan Hasibuan (2006) bahwa motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan. Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Dorongan keinginan pada diri seseorang dengan orang yang lain berbeda sehingga perilaku manusia cenderung beragam di dalam bekerja. Menurut Vroom dalam Ngahim Purwanto (2006), motivasi mengacu kepada suatu proses mempengaruhi pilihan-pilihan individu terhadap bermacam-macam bentuk kegiatan yang dikehendaki. Kemudian John P. Campbell, dkk mengemukakan bahwa motivasi mencakup di dalamnya arah atau tujuan tingkah laku, kekuatan respons, dan kegigihan tingkah laku. Di samping itu, istilah tersebut mencakup sejumlah konsep dorongan (drive), kebutuhan (need), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectancy), dan sebagainya. Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerjanya.

4) Kemampuan Kerja terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi Merujuk pada data hasil penelitian, variabel Kapasitas Kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap pelayanan publik. Pada pengujian pengaruh langsung antara Kapasitas Kerja terhadap pelayanan publik, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.311, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kapasitas Kerja terhadap pelayanan publik. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif.

Artinya, semakin tinggi Kapasitas Kerja, akan mengakibatkan semakin tinggi pelayanan publik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Morgan, 1999 bahwa Penguasaan teknologi informasi bagi suatu perusahaan ditentukan oleh banyak faktor, salah satu diantaranya adalah karakteristik pengguna teknologi informasi tersebut. Perbedaan karakteristik pengguna teknologi informasi juga dipengaruhi oleh aspek perilaku. Perilaku ini dipengaruhi oleh persepsi pengguna terhadap teknologi informasi yang secara teoritis dideskripsikan oleh para ahli pengembang teknologi informasi sebagai pengguna dan pengaruhnya terhadap penggunaan teknologi informasi, sehingga dari aspek keperilakuan pengguna akan turut mempengaruhi persepsi dan sikap dalam menerima dan menguasai teknologi informasi (Davis, 2007). Jadi, untuk didapatkan hasil kinerja yang efisien dan efektif, organisasi harus mampu berinteraksi dengan suatu teknologi informasi yang ada dan memanfaatkan teknologi informasi tersebut untuk membantu mencapai tujuan mereka.

5) Motivasi Kerja terhadap Penguasaan Teknologi

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel kompetensi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap penguasaan teknologi. Pada pengujian pengaruh langsung antara motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi, diperoleh nilai koefisien nilai koefisien path sebesar 0.513, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value <0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara motivasi kerja terhadap penguasaan teknologi. Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan Lucas dalam Hartono (2013: 15) mengatakan bahwa Teknologi Informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronis. Menurut Wibowo (2016), kinerja berasal dari kata Performance yang berarti suatu hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja berkaitan dengan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari suatu pekerjaan. Suatu organisasi tentu tidak bisa lepas dari karyawan dan bagaimana kinerja karyawan juga turut menjadi bagian penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Menurut Adair (2017), Motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini adalah bahwa Motivasi merupakan sesuatu yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energy demi apa yang mereka inginkan. Definisi yang sederhana dari kata motivasi adalah sesuatu yang membuat seseorang bersemangat melakukan sesuatu tanpa paksaan dan dilakukan secara sadar dengan sebaik-baiknya. Teknologi Informasi Menurut Abdul Kadir dan Triwahyuni (2013: 2), Teknologi Informasi merupakan seperangkat alat yang membantu anda bekerja dengan informasi dan melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan pemrosesan informasi. Selain itu menurut Kadir (2013: 14), pengertian dari Teknologi Informasi secara garis besar dapat dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu perangkat lunak (software) dan perangkat keras

(hardware). Perangkat keras yang menyangkut pada peralatan-peralatan yang bersifat fisik, seperti memori, printer dan keyboard. Adapun perangkat lunak terkait dengan instruksi-instruksi untuk mengatur perangkat keras agar bekerja sesuai dengan tujuan dari instruksi tersebut.

6) Penguasaan Teknologi Terhadap Kinerja

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel penguasaan teknologi secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pada pengujian pengaruh langsung antara penguasaan teknologi (Y1) terhadap kinerja (Y2), diperoleh nilai koefisien path sebesar 0.384, dengan p-value sebesar <0.001 . Karena p-value < 0.05 , maka terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Penguasaan teknologi (Y1) terhadap kinerja (Y2). Mengingat koefisien path bertanda positif, mengindikasikan bahwa hubungan keduanya positif. Temuan ini mengindikasikan bahwa Penelitian tentang pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja organisasi telah dilakukan oleh beberapa peneliti, diantaranya yaitu Fajri (2011), Waskito (2012), Retriana (2013) dan Regiana (2014). Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Pendidikan pada hakekatnya merupakan usaha untuk mencari informasi yang dibutuhkan dan berguna bagi kehidupan. Selain itu penerapan disiplin kerja juga diharapkan dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Disiplin kerja merupakan hal penting dalam pelaksanaan tugas agar dapat berjalan dengan baik dan efektif. Temuan ini sejalan dengan Beberapa penelitian terdahulu yang relevan terkait dengan permasalahan yang akan diteliti yaitu Waskito (2012). Dalam penelitiannya Waskito meneliti pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dan Motivasi terhadap Kemampuan Penelitian Tindakan Kelas. Survey dilakukan terhadap Guru SMK Mata Pelajaran Produktif di Kota Cimahi. Hasil penelitiannya Penguasaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Selain itu diperoleh bahwa penguasaan TIK dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kemampuan penelitian tindakan kelas. Penelitian yang kedua dilakukan Adhanari (2005), yang meneliti pengaruh Tingkat Pendidikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan Bagian Produksi pada Maha Rani Handicraft di Kabupaten Bantul. Hasil penelitiannya yaitu variabel tingkat pendidikan mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel produktivitas kerja. Selanjutnya nilai koefisien determinasi yang dihasilkan dari perhitungan adalah sebesar 0,511. Hal itu menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan mampu menjelaskan varians variabel produktivitas kerja sebesar 51,1 persen sedangkan sisanya yaitu sebesar 48,9 persen dijelaskan oleh faktor yang lain. *Pengaruh Tidak Langsung Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja melalui Penguasaan Teknologi*

Merujuk pada data hasil penelitian ini, variabel Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja secara empirik berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui penguasaan teknologi. Data menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kemampuan Kerja (X1), disiplin kerja (X2), dan motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y2) melalui penguasaan teknologi (Y1) memiliki nilai koefisien sebesar 0.106 dengan p-value sebesar 0.038. Karena p-value (0.038) < 0.05 maka pengaruh mediasi penguasaan teknologi bersifat signifikan. Mengingat nilai koefisien bertanda positif berarti semakin tinggi nilai penguasaan teknologi maka semakin besar pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa penguasaan teknologi merupakan variabel mediasi antara Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja dan kinerja. hal ini sejalan dengan penelitian fitri, E. (2021) bahwa kinerja dipengaruhi secara tidak langsung oleh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja dengan jika pegawai dalam bekerja mempunyai kemampuan dalam berbagai informasi pengetahuan dan pemahaman yang dimilikinya. Temuan ini sejalan dengan Kadir dan Triwahyuni (2005) mengatakan bahwa teknologi informasi adalah gabungan dari teknologi komputer dan teknologi telekomunikasi. Teknologi informasi berperan cukup baik dalam pengembangan sistem yang akan memunculkan teknologi baru. Sedangkan menurut Rahmawati (2010), suatu alat yang terintegrasi berguna untuk menjaring, mengolah dan mengirimkan data secara elektronik menjadi informasi dalam berbagai bentuk dan format yang bermanfaat bagi pengguna. Teknologi informasi terutama teknologi komputer mampu memperbaiki performa individu maupun organisasi, oleh karena itu dalam pengimplementasiannya dibutuhkan dana yang sangat besar. Kinerja (performance) adalah gambaran mengenai hasil pencapaian suatu program kegiatan untuk mewujudkan sasaran, visi, dan misi suatu lembaga atau organisasi melalui perencanaan strategis (Moehariono, 2009; Gunawan dan Benty, 2017). Kinerja pegawai merupakan tanggungjawab yang telah dibebankan kepada pegawai berupa prestasi atau hasil kerja (output) yang dihasilkan oleh pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas (Wahyuni, 2018). Suatu kinerja pegawai dapat terlaksana dengan baik apabila terjadi keserasan antara upaya pencapaian tujuan pegawai dengan tujuan lembaga atau organisasi. Menurut Lindawati, dkk., (2012) pemanfaatan teknologi informasi dikatakan berhasil apabila mampu meningkatkan kinerja pegawai yang akan mempengaruhi kinerja suatu lembaga maupun organisasi. Bagi pegawai yang mampu menggunakan dan memahami aplikasi teknologi akan memberikan nilai lebih kepada pegawai, pekerjaan akan selesai dengan waktu yang relatif singkat serta meningkatkan kualitas pegawai tersebut (Wibisono, 2008). Pada dasarnya pemanfaatan teknologi informasi berupa sarana atau alat, keberadaan teknologi informasi sangat penting menghemat waktu, tenaga, pikiran serta secara signifikan meningkatkan kinerja secara efektif dan

efisien. Menurut Wahyuni (2018) teknologi informasi memberikan pengaruh positif terhadap kegiatan-kegiatan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga meningkatkan kinerja pegawai di semua komponen. Sarana komputer yang disediakan oleh lembaga atau organisasi mempengaruhi implementasi teknologi informasi pada lembaga. Semakin banyak fasilitas yang disediakan akan memudahkan pegawai dalam mengakses data yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan pegawai dalam lembaga.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel kinerja ditemukan bahwa indicator kemampuan kerja menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu masih dalam kategori rata-rata atau masih lemah ditingkat pegawai. Variabel kemampuan Kerja ditemukan bahwa indicator usia dan jenis kelamin terkait dalam pekerjaan masih lemah hal ini terlihat nilai yang masih dalam kategori rata-rata. Untuk variabel penguasaan teknologi dengan indicator regulasi terkait penggunaan dan pengoperasian teknologi yang berbasis website juga masih belum menunjukkan pemahaman yang menyeluruh yang dipahami oleh pegawai dalam memberikan pelayanan yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2005), Evaluasi Kinerja SDM, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara, (2006), Manajemen Kinerja, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. (2003), Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Refika Aditama.
- Bernardin, et.all (2004), Performance Evaluation, NewJersey, McGraw-Hill.
- DeCotiss, et.all (2008), Interpretation Performance, McGraw-Hill.
- Heidjachman, dan Suad Husnan (2013), Manajemen Personalia, BPEE, Yogyakarta
- Ilgen, et all, (2017), Organization: Behavior, Structure, and Processes, International Edition, Irwin, McGraw-Hill.
- Jacson M, (2012), Organization: Performance Management, Irwin, McGraw-Hill.
- Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 50 Tahun 2000, Tentang Pedoman Susunan Organisasi Perangkat Daerah.
- Landy, et.all, (2013), Performance Evaluation, NewJersey, McGraw-Hill.
- Mahmudi, (2012), Evaluasi Kinerja Pegawai. Penerbit Andy. Jogyakarta.
- Nawawi, H., (2013), Manajemen Sumber Daya Manusia, Cipta Karya, Jakarta.
- Peraturan Daerah Nomor 7 Tahun 2005, Tentang Pembentukan Sususnan Organisasi dan Tata Kerja kantor Dinas Bina Marga Bidang Kelistrikan Makassar.
- Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 2003, Tentang Pedoman Organisasi Perangkat Daerah.
- Rivai, Veithzal, (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Konsultan Manajemen dan Bisnis, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, (2015) Performance Appraisal, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P., (2016), Perilaku Organisasi; Konsep Kontroversi, Aplikasi, Prenhallindo, Jakarta.
- Simamora, Henry, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarso Abusama, (2013), Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengendalian Dampak Lingkungan Daerah (BAPEDALDA) Kabupaten Banggai, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia, Makassar. (Tidak Didistribusikan).
- Sugiyono, (2011), Metode Penelitian Administrasi, Alfa Beta, Bandung.
- Sulistiwati Sunaryo, (2013), Motivasi Kerja Pegawai Adalah Sistem Insentif Bagi Pegawai Negeri Sipil, Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Kendari, Sulawesi Tenggara. (Tidak Didistribusikan).
- Timpe, (2013), Manajemen sumber Daya Manusia, Penerbit Graha Ilmu.
- Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004, Tentang Pemerintah Daerah
- Wahjosumidjo, (2012), Kepemimpinan dan Motivasi, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Winardi, (2011), Motivasi dan Promotivasion dalam Manajemen, PT. Raja Grafir,do Persada, Jakarta.